Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации

**Год:**

2012

**Автор научной работы:**

Морозов, Павел Евгеньевич

**Ученая cтепень:**

доктор юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

392

## Оглавление диссертации доктор юридических наук Морозов, Павел Евгеньевич

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА I. ДОСТОЙНЫЙ ТРУД КАК КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.

§ 1 .Методология и теория правовой глобализации в сфере труда как основа

Программы достойного труда МОТ.

§2.Роль Международной Организации Труда в разработке, внедрении Программы достойного труда и определении приоритетов развития зарубежного трудового права.

ГЛАВА II. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА, ВОЗНИКШИЕ НА ОСНОВЕ ПРОГРАММЫ ДОСТОЙНОГО

ТРУДА МОТ.

§1.Тенденция реформирования правового регулирования занятости населения.

§2.Тенденция реюнионизации как основа усиления социального диалога.

§3.Тенденция оптимизации правового механизма упразднения детского труда.

§4.Тенденция модернизации способов устранения дискриминации в области труда и занятий.

§5.Тенденция усиления социальной защиты.

ГЛАВА III. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА, НАХОДЯЩИЕСЯ В СТАДИИ ТРАНСФОРМАЦИИ В СВЯЗИ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

§1. Тенденция флексибилизации.

§2.Тенденция влияния транснациональных корпораций на развитие трудового законодательства развивающихся стран, а также на практику правоприменения.

§3. Тенденция правового регулирования трудовой миграции.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации"

Актуальность темы исследования

Включение России в глобализационный процесс неизбежно приводит к необходимости выявления и анализа современных тенденций1 развития зарубежного трудового права,'способов, средств, подходов в решении общих проблем, так как опыт правового регулирования, накопленный мировым сообществом, имеет наднациональную ценность.

Несомненную значимость в этой связи имеет обращение к Программе достойного труда МОТ, которая является адекватным ответом на вызовы глобализации в сфере труда, и поэтому творческое использование опыта реализации ее задач может повысить эффективность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в РФ.

Актуальность темы исследования прямо подтверждается выступлением В.В.Путина на сотой сессии Генеральной Конференции (Международной Конференции Труда) МОТ в июне 2011 года, который отметил, что Россия поддерживает Программу достойного труда и заявил, что политика страны идет в ее русле }

Логическим обоснованием столь пристального внимания к результатам деятельности МОТ являются следующие положения.

Во-первых, «.нормотворческая политика в сфере труда становится предметом специального и постоянного внимания в Международной

1 «Тенденции- это основные направления формирования развития правовых норм данной отрасли или ее отдельных институтов. Отражая уровень общественного развития , тип демократии, достижения юридической науки и практики, тенденции показывают направления изменений в трудовом законодательстве, что позволяет совершенствовать его и практику применения норм трудового права». См.: Гусов К.Н., В.Н.Толкунова Трудовое право России. Москва: Юрист, 2001 .С.39

2 Владимир Путин: Россия поддерживает Программу достойного труда и проведет международную конференцию по вопросам ее реализации.

URL: http://gorod54.ru/index.php?newsid=14683(ÄaTa обращения: 16.07.11) организации труда»3. Эта политика исходит из признания того, что«.трудовое право в странах Запада претерпевает серьезные изменения : обновляется его нормативная основа; смещается угол анализа, акценты; возникают новые направления правого регулирования; модифицируются структура, соотношение различных институтов и пединститутов; переосмысливаются традиционные понятия и конструкции»4.

Во-вторых,«.изучение правового опыта зарубежных стран, заимствование лучших решений, усвоение и использование международно-правового опыта.способствуют в конечном итоге процессу сближения (гармонизации) и унификации законодательств различных стран»5. Причем: «Соотношение международных трудовых норм и трудового права России происходит на различных уровнях, начиная с норм «глобальных» организаций (ООН, МОТ и др.) и заканчивая региональным уровнем».6

В-третьих, «.особенности, присущие наемному труду как объекту трудовых отношений, определяют принципиально единую для всего мирового сообщества модель их правового регулирования, фактически не меняющую свою сущность в зависимости от ее формального закрепления в рамках частного, контрактного права либо в пределах номинально самостоятельной отрасли трудового права. Кстати сказать, именно потому и существуют такие феномены, как международное трудовое право и создающая его Международная Организация Труда - старейший в мире субъект специализированного интернационального правотворчества»7.

3 Крылов К. Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда // Дисс. в форме научного доклада на соискание ученой степени док. юр. наук М, 2002. URL:http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=107444( дата обращения: 12.11.11)

4 Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб.Издательство: ТК Велби 2005 . С.37

5 Лушникова М.В.Теория и методология сравнительного трудового права и права социального обеспечения.URL:http://justicemaker.ru/view-article.php?id=:20&art=2295^aTa обращения: 20.12.11)

6 Шестерякова И. В.Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение, коллизии. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. 2011. С.335

7 Маврин С.П.Трудовое право России: Учебник URL: http://bookzie.com/bookl .html (дата обращения: 20.12.11)

В-четвертых, это прямо определяется Уставом МОТ , о чем пишет Е.Е.Мачульская: « В соответствии с Уставом МОТ каждая страна, являющаяся ее членом, должна стремиться к ратификации и выполнению максимально возможного числа Конвенций с учетом социально-экономической и политической ситуации, национальной правовой системы , традиций и обычаев».8

Отметим, что под « тенденцией» следует понимать вектор устойчивого развития инновационного процесса, включающего в себя ,в целом ,две фазы - фазу замысла и разработки идеи и фазу ее институционализации.

Поэтому Лушникова М.В. и Лушников A.M. совершенно справедливо выделяют три тенденции развития трудовых прав и интересов : « Первая тенденция. связана с определением трудовых прав в системе прав человека информационного общества. Второе направление в дальнейшем развитии трудовых прав связано со смещением акцентов с «экономического» человека на личность, ее личные блага. Третья тенденция в развитии трудовых прав связана с усилением гибкости трудовых отношений9».

Крылов К.Д отмечает:«В качестве основных тенденций, характеризующих итоги и определяющих развитие политического регулирования труда в современных условиях, могут быть определены две группы правовых процессов: во-первых, утверждение приоритета прав человека в сфере труда и гуманизация трудового законодательства, во-вторых, правовое содействие занятости, социальному развитию и демократизации политики в сфере труда»10.

Что касается концепции достойного труда МОТ, то она является дальнейшим шагом на пути развития трудового права в эпоху

8 Мачульская Е.Е. Проблемы толкования актов МОТ и СЕ. Материалы 7 Международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2011.С.633

9 См.Лушникова М.В., Лушников A.M. Курс трудового права: учебник. М.:Проспект.2003. Т.2. С.32-46

10 Крылов К. Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда // Дисс. в форме научного доклада на соискание ученой степени док. юр. наук М, 2002. URL:http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=107444( дата обращения: 12.11.11) справедливой» глобализации на более высоком уровне, получившего свое отражение в установлении четырех конкретных стратегических задач и выделении приоритетов на основе комплексного подхода к их реализации.

Знаковой в этой связи является поддержка стратегии МОТ на Всемирном саммите ООН в 2005 году, на котором руководители государств и правительств заявили: «Мы решительно выступаем за справедливую глобализацию и преисполнены решимости сделать так, чтобы цели обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех , в том числе для женщин и молодежи, вошли в число центральных задач нашей соответствующей национальной и международной политики и стратегий национального развития11».

На саммите было выражено одобрение Программы достойного труда с ее задачами- обеспечение занятости, социальной защиты, социального диалога и прав в сфере труда.

МОТ отразила свою позицию в эпоху глобализации 10 июня 2008 года, приняв Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой

1 <у глобализации .

В приложении к докладу Комитета МОТ по правовым вопросам и международным трудовым нормам « Совершенствование деятельности МОТ, связанной с нормами. Политика МОТ в области норм: принципы создания надежного и эффективного международного трудового кодекса» от

1Ч марта 2011 года приводится примерная схема возможной классификации трудовых норм по стратегическим задачам в аспекте дальнейшего принятия международного трудового кодекса- 1) основополагающие принципы и права в сфере труда; 2) занятость; 3)социальная защита; 4) социальный диалог.

11 Декларация МОТ « О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». URL: http:// www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/./wcms100193.pdf (дата обращения: 8.03.

И)

12Там же

13 GB.310/LILS/3/1

Отсюда возникает необходимость использования зарубежного правового опыта в связи с наличием единого источника- Программы достойного труда МОТ, которая проявляется в совершенствовании правового регулирования важнейших институтов трудового законодательства.

В Закон «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года № 1032-1 с 1999 года( год принятия Программы достойного труда МОТ) были внесены 11 изменений и дополнений в аспекте совершенствования правовых, экономических и организационных основ государственной политики содействия занятости населения в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Несомненно, что требуется дальнейшее совершенствование этого акта в рамках тенденции реформирования правового регулирования занятости посредством обращения к зарубежным актам по данной проблеме.

ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ после принятия Программы достойного МОТ также претерпел ряд изменений14в плане оптимизации регулирования общественных отношений, возникающих в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций , что обусловливает потребность анализа правовых инноваций в зарубежных странах по данной проблеме.

14 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января

1996 года № 10-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 21.03.2002 N 31-ФЗ, от 25.07.2002 N 112-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 08.12.2003 N 169-ФЗ, от 29.06.2004 N 58-ФЗ, от 09.05.2005 N 45-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 30.12.2008 N 309-Ф3, от 01.07.2010 N 146-ФЗ, от 28.12.2010 N 404-ФЗ, с изм., внесенными ПостановлениемКонституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П,Определением Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N ЮбО-ОП)

В равной мере это относится и к совершенствованию правового регулирования устранения торговли людьми в целях усиления эффективности системы противодействия ей , а также для изменения содержания правового статуса жертвы торговли людьми и более четкого определения видов и пределов ответственности за это.

Дальнейшее реформирование правового регулирования предотвращения дискриминации по мотивам пола способствует совершенствованию механизма обеспечения равноправия мужчин и женщин в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях путем модернизации предоставления государственных гарантий равных прав и свобод и равных возможностей мужчинам и женщинам в сфере: заключения трудового договора; заработной платы; повышения квалификации; осуществления переподготовки, продвижения по работе; охраны труда, что определяет необходимость обращения к зарубежному правовому опыту.

Развитие законодательства о труде лиц в возрасте до 18 лет также в определенной степени обязано зарубежному опыту, что проявилось , в частности, в том, что существенные изменения были внесены ФЗ № 90 от 30.06.06 в Главу 42 ТК РФ « Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет»в аспекте усиления защиты трудовых правнесовершеннолетних.

Правовое регулирование охраны труда в РФ также требует своего дальнейшего совершенствования, о чем свидетельствуют законодательные новации за 2011 год, самыми значимыми из которых являются поправки, внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 30.11.2011 N 353-ф3, который, в частности, ввел новую главу в этот нормативный акт - Главу 51.1. «Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах», которая устанавливает особенности регулирования трудовых отношений с занятыми на подземных работах работниками, под которыми понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Процесс правового регулирования охраны труда требует использования зарубежных правовых инноваций.

Оптимизация трудового законодательства и иных нормативных актов о заработной плате является настоятельным требованием времени. Не случайно поэтому было принято Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 сентября 2011 г. N 1641-р «О принятии мер по увеличению с 1 октября 2011 г. на 6,5 процента обеспечиваемой за счет средств федерального бюджета оплаты труда работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений, работников федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, работников государственных академий наук и подведомственных им учреждений»15, что подчеркивает важность данной проблемы для РФ.

Без обращения к зарубежному опыту нельзя решить проблему заемного труда в РФ в аспекте защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости для того, чтобы в новых условиях регулирование отношений по поводу использования труда заемных работников осуществлялось на основе норм трудового права.

Особое значение приобретает проблема выработки механизма обеспечения работников, выполняющих работу дистанционно, оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, предназначенными для выполнения ими трудовых обязанностей. В этом\* процессе особая роль должна отводиться трудовому договору, а на работников, выполняющих работу дистанционно, следует распространить действие трудового

15 Опубликовано в "РГ" - Федеральный выпуск №5596 от 3 октября 2011 г. законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Причем, работа, выполняемая работником дистанционно, не может быть противопоказана ему по состоянию здоровья и должна выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Все это и определяет потребность обращения к зарубежному законодательству, где труд телеработников регулируется нормами трудового права Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» существенно изменился в последнее время , что указывает на стремление государства найти оптимальный баланс между идеями протекционизма и либерализма в правовом регулировании труда иностранных работников, и здесь в зарубежном трудовом праве накоплен определенный опыт.

Проблема усиления социальной ответственности ТНК за свою деятельность в стране пребывания имеет большое значение для РФ, что заметно на примере ТНК-ВР16, считающей необходимым вносить вклад в повышение конкурентоспособности, содействовать социальному и экономическому развитию регионов своего присутствия и быть надежным партнером государственной власти и общественных организаций в формировании стабильной и благоприятной социальной среды.

Таким образом, объективная необходимость в творческом использовании зарубежного опыта обусловила выбор темы исследования и определяет ее актуальность.

Цели и задачи исследования

Целью работы является анализ современных тенденций развития зарубежного трудового права в условиях глобализации и выработка рекомендаций для совершенствования трудового законодательства РФ. В соответствии с целью были определены задачи исследования:

Социальная ответственность .иКЬ:Ьир://и^^пк-Ьр.ігі/50сіа1/( дата обращения: 23.10.11)

- выявить современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации;

- провести систематизацию выявленных тенденций;

-раскрыть сущность современных тенденций развития зарубежного трудового права в эпоху глобализации;

-проследить интеграционную связь административного, уголовного и трудового права в аспекте устранения торговли людьми; -сформулировать рекомендации по творческому использованию позитивного зарубежного правового опыта; -раскрыть сущность процесса «реюнионизации».

Объект исследования Объектом исследования являются современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации.

Предмет исследования

Предметом исследования являются нормативные правовые акты о труде зарубежных стран. Исследование велось по законодательству трех групп государств: с развитой экономикой (Германия , Канада,США, и д.р.). с переходной экономикой (Болгария, Сербия, Таджикистан, Узбекистан и д.р.), с развивающейся экономикой (Кения, Уганда, и д.р.), что позволило выделить как общее, так и особенное в правовом регулировании индивидуальных и коллективных трудовых отношений в условиях глобализации.

Методологическая и теоретическая основа исследования

Методологической основой исследования является диалектико-материалистическая концепция, учение о праве как регуляторе общественных отношений, положения общей теории права.

Правовую базу исследования составляют: 1) акты ООН, МОТ, ЕС, НАФТА, Меркосур, СНГ; 2) трудовое законодательство экономически развитых стран мира; нормативные акты стран с переходной экономикой; трудовые законы развивающихся стран.

Теоретической основой исследования послужили труды российских ученых - Э.М.Аметистова, М.В.Баглая, Д.К. Бекяшева, Л.Ю.Бугрова, К.Н. Гусова, И.Я. Киселева, А.М.Лушникова, М.В.Лушниковой, С.П. Маврина, С.Б.Маринина, Е.Е.Мачульской, Н.Л. Лютова, А.А.Попова, A.A. Роговой, Г.В.Сивачева, Э.Б.Френкель, И.В.Шестеряковой .

В ходе исследования были изучены работы зарубежных исследователей -Б.Арона, Д.Бакера, В.Батлера, Д.Биаджи, Р.Бланпейна, А.Бронштейна, М.Вранкена, А.Велдмана, А.Гладстоуна, Р.Давида, Д. Итона, Х.Каттериджа , А.Нила, Ф.Пеннигса, В.Стоун, Б.Хеппле и др.

Методы исследования: абстрактно-логический, включающий в себя анализ и синтез, дедукцию и индукцию, восхождение от конкретного к абстрактному; исторический метод; монографический метод; сравнительно-правовой метод; статистический метод.

Источники исследования: международные акты; законодательные акты зарубежных стран; подзаконные акты зарубежных стран; акты судебных органов; социальные соглашения и коллективные договоры; монографические работы экономического, правового, исторического, статистического характера российских и зарубежных авторов; статистические ежегодники и справочники; материалы научных конференций.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые в отечественной и зарубежной науке трудового права были выявлены и проанализированы современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации, а также проведена их систематизация на основе Программы достойного труда МОТ.

Теоретическая значимость проведенного исследования состоит в том, что автор вносит вклад в теоретическую разработку проблемы правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых отношений в условиях глобализации.

Практическая значимость исследования

Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования российского трудового законодательства (на основе учета зарубежного опыта и предложенных автором рекомендаций); в науке трудового права; преподавателями, аспирантами и студентами юридических вузов; практическими работниками сферы правоприменения.

На защиту выносятся следующие положения

1. Программа достойного труда МОТ является ответом на вызовы глобализации в сфере труда и поэтому определяет развитие зарубежного трудового права в современных условиях.

2. Система современных тенденций развития зарубежного трудового права в условиях глобализации включает в себя: во-первых, тенденции, возникшие на основе Программы достойного труда МОТ, - тенденцию реформирования правового регулирования занятости населения; тенденцию реюнионизации как основы усиления социального диалога; тенденцию оптимизации правового механизма упразднения детского труда; тенденцию модернизации способов устранения дискриминации в области труда и занятий; тенденцию усиления социальной защиты; во-вторых, тенденции, находящиеся в стадии трансформации в результате реализации Программы достойного труда МОТ, (флексибилизация; влияние транснациональных корпораций на развитие трудового законодательства развивающихся стран и практику правоприменения; правовое регулирование трудовой миграции).

3. Обстоятельствами, влияющими на рост безработицы в период глобализации и поддающимися правовому регулированию, являются: оффшорный аутсорсинг; технологические изменения в производстве, рост неформальной занятости.

Закрепление целей, средств, принципов политики занятости, деятельности служб занятости является общим для всех нормативных актов о занятости населения. Вместе с тем, в каждой стране разработан собственный механизм правового регулирования занятости с учетом развития инновационной деятельности науки трудового права.

4.Тенденция реюнионизации находит свое выражение в различных формах: 1) определение принципов организации профсоюзов и критериев представительства; 2) имплементация Конвенций МОТ № 87 и № 98; 3) принятие нормативных актов, обеспечивающих профсоюзный плюрализм; 4)законодательное закрепление мер в целях создания или укрепления механизма рассмотрения жалоб работников, касающихся фактов антидискриминационной деятельности; 5) ликвидация доминирующего положения трудовых договоров над коллективными.

Тенденция реюнионизации является основой для усиления социального диалога, который включает в себя все виды переговоров, консультаций между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим интерес в области экономической и социальной политики. Цель социального диалога состоит в содействии достижению консенсуса между основными заинтересованными сторонами в сфере труда.

5.Усиливается дифференциация правового регулирования труда несовершеннолетних в целях оптимизации защиты их трудовых прав, так как глобализация приводит к широкому использованию детского труда и экономической эксплуатации детей, особенно в развивающихся странах. Законодательство о борьбе с детским трудом изменяется, что выражается применительно к трудовому праву в нескольких формах - принятие нормативных актов о запрете труда несовершеннолетних на опасных и вредных работах; создание специальных государственных органов; определение возраста заключения трудового договора.

6. Глобализация приводит к усилению дискриминации в сфере труда по признаку возраста, пола, инвалидности, расовой и национальной принадлежности. Возник также новый вид дискриминации - «генетическая дискриминация».

До принятия концепции достойного труда зарубежное трудовое законодательство, особенно развитых стран, естественно, содержало акты, направленные на борьбу с дискриминацией. Практика правоприменения привела к необходимости пересмотра содержания правового регулирования.

Этот процесс нашел свое выражение в двух формах, определяемых спецификой экономического развития, - совершенствование трудового законодательства посредством создания более эффективного правового механизма запрета дискриминации и принятие новых нормативных актов для восполнения пробелов в законодательстве.

Устранение дискриминации осуществляется посредством: принятия нормативных актов о создании государственных органов по ликвидации дискриминации, в том числе и в сфере труда( Бельгия ); введения в силу законов, имеющих системный, комплексный характер( Великобритания); принятия нормативных актов о запрете генетической дискриминации; создания законодательной базы обеспечения равенства мужчин и женщин(страны СНГ).

7. В законодательстве зарубежных стран можно констатировать появление ряда направлений, а именно: расширение охвата и повышение эффективности социального обеспечения; содействие обеспечению достойных условий труда, включая, прежде всего, охрану труда и заработную плату.

8. Трансформация тенденции флексибилизации достигается: во-первых, внедрением в законодательство, правоприменительную практику или в акты социального партнерства концепции «трудового правоотношения», в соответствии с которой вводится его новый признак - экономическая зависимость от работодателя, существующий наряду с классическим признаком - субординацией (подчинением), что позволяет распространить действие трудового права на деятельность определенных категорий лиц; подобная модернизация относится, прежде всего, к экономически зависимым работникам, труд которых до недавнего времени регулировался гражданским правом; во-вторых, устранением дискриминации в отношении частично занятых, заемных работников, телеработников, работников, заключивших трудовой договор на определенный срок путем расширения их правового статуса за счет включения в него новых трудовых прав (которых у них не было ранее в сфере рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, продвижения по работе); в-третьих, посредством отказа от «треугольных трудовых отношений» (Великобритания) путем признания на уровне судебных прецедентов клиента агентства временной занятости( частного агентства занятости) работодателем, что в совокупности с уравниванием в правах работников по трудовому договору и заемных работников клиента позволяет говорить о новой форме трансформации флексибилизации.

В конечном итоге, процесс трансформации флексибилизации имеет определенную направленность- усиление защиты трудовых прав работников и ограничение прав работодателей на заключение атипичных договоров

9. В современных условиях правовое регулирование трудовых отношений рассматривается в аспекте ответственности транснациональных корпораций(ТНК) и иных предприятий бизнеса за соблюдение и защиту прав, сформулированных во Всеобщей Декларации Прав Человека.

Новые тенденции в процессе реализации защитной функции трудового права в государствах, где размещаются производственные мощности ТНК, возникли в связи с деятельностью Подкомиссии ООН по обеспечению и защите прав человека. 13 августа 2003 года состоялось заседание данного органа, на котором был принят нормативный акт под названием « Нормы ответственности транснациональных корпораций и других предприятий бизнеса за соблюдение прав человека».

Новые обязанности ТНК исходят из необходимости соблюдения прав человека, закрепленных на международном уровне; уважении и защиты прав человека, сформулированных в национальном законодательстве; учете прав национальных меньшинств и социально незащищенных слоев населения.

Кроме того, деятельность ТНК отныне должна строиться на основе реализации принципов равенства и устранения дискриминации, запрете получения прибыли от военных преступлений, геноцида и иных преступлений против человечности, а также использования рабского труда.

В эпоху справедливой глобализации новые обязанности ТНК состоят: в соблюдении прав человека, закрепленных на международном уровне, уважении и защите прав человека, учете прав национальных меньшинств и социально незащищенных слоев населения.

10. Усиление протекционистских начал в правовом регулировании миграции обусловливается противоречием между необходимостью соблюдения применительно к труду мигрантов международных актов и невозможностью этого осуществления в полном объеме, исходя из принципа приоритета защитной функции в отношении к национальной рабочей силы , а также необходимостью борьбы с нелегальной миграцией в форме торговли людьми.

Нормотворчество по устранению торговли людьми в зарубежных странах осуществляется в нескольких направлениях: принятие комплексных Законов, которые содержат помимо мер уголовной и административной ответственности и меры экономического и социального характера; изменение иммиграционных законов; ужесточение уголовной ответственности; принятие актов о регулировании деятельности организаций, привлекающих на низкоквалифицированную работу мигрантов.

11. Методологические основания анализа правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых отношений в зарубежных странах могут иметь определенную ценность для российской науки трудового права.

Позитивизм, универсализм, реализм, космополитизм, «верховенство права», транснациональное право, «мягкое право», сравнительное трудовое право выступают общенаучными основаниями правовой глобализации.

12. Процесс научного поиска в зарубежном трудовом праве носит, в основном, эволюционный, а не революционный характер, исходя из принципа преемственности, в результате чего этот процесс рассматривается как структурная реорганизация, в результате которой возникает форма или структура, качественно отличающаяся от предшествующей формы, но полностью не отрицающая ее.

13.Предлагаемые в диссертации рекомендации будут способствовать улучшению правоприменительной практики в РФ.

Их можно подразделить в соответствии с задачами Программы достойного труда МОТ на несколько групп- создание рабочих мест; обеспечение прав в сфере труда; расширение социальной защиты; содействие социальному диалогу.

М.Трудовому праву РФ следует учитывать приоритеты, приведенные в Программе достойного труда МОТ, и их комплексный характер, поскольку они имеют наднациональное значение.

Диалектическое совершенствование трудового законодательства, начавшегося с принятия в 1999 году Программы Достойного труда, определяется реализацией в трудовом праве всех стран мира комплексной концепции пересмотра основных ориентиров развития трудового права по четырем направлениям- трудовые права; занятость; социальная защита и социальное обеспечение; социальный диалог.

Апробация

Основные положения исследования изложены в опубликованных работах, докладывались на заседаниях кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА имени О.Е. Кутафина, научных конференциях, использовались в лекциях и при проведении практических занятий, а также в процессе руководства дипломными и магистерскими работами.

Результаты исследования докладывались на научных конференциях в МГЮА имени O.E. Кутафина; на заседаниях Научно-экспертного совета Общественно-консультативного совета при УФМС России по г. Москве.

Основные положения исследования получили положительный отклик со стороны: а) международных организаций - ООН, ОБСЕ, Общество красного полумесяца, РАСПП, Добрососедство; б) политических партий и общественных организаций стран ЕС -Нидерландов, Литвы, Латвии и Эстонии; в) политических партий и общественных организаций стран СНГ -Белорусского республиканского союза юристов, Азиатского общества по правам инвалидов «Жан», Центра правового и социального содействия молодежи «Ерисак», Центра прав женщин, Молодежного движения корейцев Казахстана, Ассоциации скаутов Таджикистана, Института демократии и прав человека, Молодежного центра реконструкции и развития, Ассоциации молодых юристов Таджикистана; г) политических партий и общественных организаций РФ; д)научно-исследовательских учреждений(Информационный аналитический центр при МГУ имени М.В.Ломоносова); Благотворительный фонд социального развития, Саратовский Центр по исследованию проблем организованной преступности и коррупции); е) имеются положительные отклики со стороны и отдельных государственных деятелей.

Эффективность выступлений была отмечена на заседании Общественного Совета при Федеральной миграционной службе от 29 марта 2011 года.

Научная статья на тему: «Две модели правового регулирования внутренней трудовой миграции в зарубежных странах» помещена в Библиотеку сайта Профессиональной экспертной сети по вопросам государственного управления «Госбук», созданной при поддержке Администрации Президента РФ.

Структура диссертационной работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих десять параграфов, заключения, библиографического списка.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Морозов, Павел Евгеньевич

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ международного трудового и зарубежного законодательства в условиях глобализации позволил сделать ряд выводов.

1 .МОТ значительное внимание уделяет целепопологанию, выраженному в Программе достойного труда.

Целеполагание в странах Европейского Союза, хотя и основывается на Программе достойного труда МОТ, экономически детерминировано и представляет собой более высокую ступень. Дело не столько в терминологии, когда вместо понятия «достойный труд» употребляется дефиниция «хорошая работа», а в содержании, исходя из финансовых возможностей государств- членов ЕС, считающих необходимым создание «множества рабочих мест, более высокого качества, чем имеющиеся».

Концепция « качества труда и занятости», в которой выражена идея « хорошей работы», основывается на следующих принципах- возможность профессионального роста; наличие гарантий занятости; обеспечение безопасных условий труда, рост благосостояния; возможность непрерывной переподготовки по мере необходимости; оптимальное сочетание рабочего времени и времени отдыха.

Делать какие-либо выводы относительно эффективности этой концепции в настоящее время нет оснований, поскольку с января 2007 года, когда она была впервые инициирована, прошло слишком мало времени.

2. Глобализация права- это объединение национальных правовых систем. Мы придерживаемся точки зрения большинства исследователей, которые не выделяют регионализацию в противовес глобализации, а рассматривают ее как стадию глобализации.

3. Под тенденцией понимается устойчивый вектор развития трудового права.

Тенденции могут иметь прогрессивный или регрессивный характер, что проверяется практикой правоприменения.

Прогрессивные тенденции связаны с понятием «развитие», предполагающим переход от менее современного к более современному, а их противоположность-с дефиницией «упадок».

4.Тенденции развития зарубежного трудового права на современном этапе глобализации можно условно разделить на, во-первых, тенденции, возникшие на основе Программы достойного труда МОТ, -тенденцию реформирования правового регулирования занятости населения; тенденцию реюнионизации как основы укрепления социального диалога; тенденцию оптимизации правового механизма упразднения детского труда; тенденцию модернизации способов устранения дискриминации в области труда и занятий; тенденцию усиления социальной защиты; во-вторых,тенденции, находящиеся в стадии трансформации в результате реализации Программы достойного труда МОТ, (флексибилизация; влияние транснациональных корпораций на развитие трудового законодательства развивающихся стран и <» практику правоприменения; правовое регулирование трудовой миграции).

Трансформация тенденций состоит в: усилении защиты трудовых прав с сочетанием гибкости правового регулирования индивидуальных трудовых отношений; повышении социальной ответственности ТНК; усиление протекционистских начал в правовом регулировании трудовой миграции

4. Современный период, цель которого заключается в содействии развития человеческого достоинства, социальной справедливости, характеризуется комплексным подходом к правовому регулированию отношений в сфере труда. Об этом , в частности, отмечается в Декларации МОТ « О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» от 2008 , в которой указывается на комплексный подход к решению выявленных задач, так как эти задачи «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы245».

Декларация МОТ « О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» URL: http://www.il0.0rg/wcmsp5/gr0ups/public/@dgrep0rts/./wcms100193.pdf (дата обращения: 8.03.11)

РЕКОМЕНДАЦИИ

Интеграция РФ в мировое сообщество со всей неизбежностью приводит к необходимости отказа от национальной замкнутости в решении проблем, которые ставит перед трудовым правом глобализация.

Рекомендации, предлагаемые для совершенствования правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в РФ, можно подразделить в соответствии с задачами Программы достойного труда МОТ( создание рабочих мест; обеспечение прав в сфере труда; расширение социальной защиты; содействие социальному диалогу), на несколько групп.

Создание рабочих мест Предлагается в Закон « О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 года внести ряд изменений и дополнений.

1. Так, в статью 1 Закона необходимо добавить следующее положение: «Труд должен быть достойным , то есть основываться на соблюдении трудовых прав граждан.»

2. Предлагается видоизменить определение «занятость» в Законе «О занятости населения в РФ» и изложить его следующим образом :

Занятость граждан РФ- это не запрещенная законодательством РФ деятельность, как преследующая цель получения дохода: трудовая деятельность по трудовому договору; индивидуальная предпринимательская деятельность; работа по гражданско-правовым договорам, так и не преследующая цель извлечения дохода : обязательная срочная военная служба; очное обучение в учебных заведениях, на курсах профессионального обучения и в иных формах обучения.

Эта деятельность связана с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречит законодательству и приносит им заработную плату, доход, вознаграждение за выполненную работу, оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности.»

Подобное определение позволит трактовать дефиницию « занятость» в Законе «О занятости населения в РФ».

Во-первых, деятельность подразделяется на два вида( чего нет сейчас).Критерий разграничения- наличие или отсутствие дохода. Кроме того, есть и указание на гражданско-правовой характер определенных видов деятельности включаемой в понятие « занятость».

3. По нашему мнению , было бы целесообразно также внести легальное определение « безработицы» в закон о занятости РФ путем включения новой статьи« Понятие безработицы» и изложить ее следующим образом: « Безработица -явление в экономике, при котором часть трудоспособного населения, желающая работать на условиях трудового, гражданско-правового договоров или заниматься предпринимательской деятельностью, не может применить свою рабочую силу».

4. Представляется целесообразным ввести в Закон «О занятости населения в РФ» статью « Лица ищущие работу(соискатели)» .«Ищущими работу считаются дееспособные лица, достигшие в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудового возраста по исполнении 16 лет, которые независимо от обстоятельства занятости обратились в государственную службу занятости с целью трудоустройства» .

5.Оптимизировать законодательство о занятости можно ,во —первых, путем включения Раздела « Регулирование занятости и трудоустройства» в ТК РФ. Во-вторых, во всех актах о занятости указать, что граждане РФ право на труд осуществляют, непосредственно заключая трудовые договора с работодателями или при посредничестве советов по трудоустройству. В-третьих, закрепление определения трудоустройства в Законе «О занятости населения в РФ»- «Трудоустройство является системой правовых, экономических, социальных и организационных мер, которые предоставляют предприятия, учреждения, организации государства, местных органов власти или другие предприятия, учреждения, организации, оказывающие помощь при заключении трудового договора». В аспекте данной проблемы все же необходимо отказаться от определения «работодателя», приведенного в ТК РФ.

6. При определении правового статуса безработного представляется необходимым в Закон «О занятости населения в РФ» следует внести ряд изменений.

Закрепить положение о « соглашении об обеспечении занятости»,которое заключается между безработным и службой занятости. Этот документ будет иметь целью гарантировать предоставление рабочих мест безработным , а также иных услуг, учитывая не только индивидуальные интересы, знания и способности безработного, но и тендерные возможности в области занятости, насколько это позволяет ситуация на рынке труда. В свою очередь, каждый безработный будет обязан прилагать усилия, чтобы найти работу.

Закрепить в Законе определение квалификации, под которой понимается: образование, специальные знания, сведения о прежнем профессиональном опыте, знание языков и другие сведения.

Ввести понятия подвижность и гибкость, под которыми понимаются: наличие у соискателя водительского удостоверения или автомобиля; характеристика транспортных линий вблизи места постоянного проживания; возможность трудовой деятельности вне региона проживания; готовность к изменению профессии и профессиональной альтернативы; возможный вид занятости; наличие ограничений относительно условий труда; представление об оплате труда.

7. Существенные изменения необходимо внести и в правовое регулирование государственной политики занятости- цели государственной политики целесообразно делить на краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные.

Следует также разводить понятия цели и принципы госполитики занятости; выделять в ней общие и специальные меры. Целесообразно было бы также разграничивать меры активной и пассивной государственной политики занятости.

8. Есть необходимость внести в Закон « О занятости населения в РФ» статью о частных агентствах занятости населения.

Частное агентство занятости населения осуществляет свою деятельность в соответствии с нормами национального законодательства о лицензировании отдельных видов деятельности, о миграции и международными нормами, регламентирующими деятельность частных агентств.»

Обеспечение прав в сфере труда

1. В Проект Федерального Закона «О противодействии торговле людьми» от 18 марта 2003 года мы предлагаем внести ряд дополнений.

Меры по профилактике торговли людьми должны состоять в следующем: обучение социально неблагополучных слоев населения профессиональным навыкам либо их профконсультирование; разработку программ, которые обеспечат возможность включения женщин в процесс принятия экономических решений; реализацию программ, направленных на удержание детей, особенно девочек, в начальных и средних школах; разработку учебного плана, который будет предупреждать других о рисках и опасностях, связанных с торговлей людьми; создание неправительственных организаций, освещающих проблемы торговли людьми, а также выделение субсидий этим организациям.

2.Следует принять Закон, который бы установил жесткий государственный контроль за организациями, осуществляющими найм неквалифицированной рабочей силы. Необходимость в этом вызвана частыми случаями использования завуалированных схем трудоустройств, в результате которых на нелегальной основе жертвы торговли людьми привлекаются кпринудительному труду в условиях, не отвечающих требованиям как техники безопасности , так и производственной санитарии.

Этим нормативным актом должно предусматриваться положение о лицензировании деятельности организаций , связанных с использованием труда работников, направляемых на сельскохозяйственные работы, сбор диких растений, рыбную ловлю в рыбоводческих хозяйствах, и на виды работ, связанных с переработкой и упаковкой этих товаров, устанавливаться ответственность за нарушения в данной сфере.

3. На наш взгляд, необходимо внести дополнения в КоАП РФ об усилении ответственности работодателя незаконное использование детского труда: «В случае, если родители или опекуны несовершеннолетних в возрасте до 16 лет позволят им вступить в трудовые отношения в нарушение закона, на них обращается взыскание и с ними должны быть проведены воспитательные беседы в местных органах власти. Любой гражданин , который обнаруживает случаи использования детского труда обязан сообщать о данных фактах в инспекцию труда. Работодатели, которые используют детский труд, наказываются штрафом в размере 5000 рублей в месяц за каждого ребенка в возрасте до 16 лет.

На работодателей без лицензии , которые используют детский труд или предоставляют услуги по трудоустройству детей, налагается двойной штраф, и их деятельность прекращается по решению соответствующего органа. Если работающий ребенок получил заболевание или травму, работодатель несет ответственность за отправку его в медицинские учреждение для лечения.»

4. Необходим адекватный правовой ответ на обострение дискриминации в сфере труда. Российскому законодателю следует принять несколько видов нормативных актов: во-первых, Закон об особом органе по устранению дискриминации, в том числе и в сфере труда( примером тому может стать бельгийское законодательство); во-вторых, Закон, в котором был бы реализован принцип системного подхода к устранению дискриминаций британское законодательство); в-третьих, Закон об устранении генетической дискриминации.

Необходимо изменить содержание ряда статей ТК РФ и привести их в соответствие с Рекомендацией МОТ «О трудовом правоотношении» , что является одним из направлений изменения флексибилизации в интересах работников в большинстве зарубежных стран.

5. В статью 11 ТК РФ предлагается внести дополнения и изложить ее в новой редакции-«3апрещается практика скрытых трудовых правоотношений. Устанавливается правовая презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких признаков- подчиненность или зависимость.

На основе предварительных консультаций с организациями работодателей и работников работники, обладающие определенными характеристиками, должны в целом или в рамках отдельного сектора считаться либо наемными работниками, либо самостоятельно занятыми работниками.»

6. Необходимо изменить и правовое регулирование труда женщин, молодых и пожилых работников, инвалидов, поскольку они, относятся к категории наиболее уязвимых категории работников и страдают по причине л отсутствия определенности в отношении существования индивидуального трудового правоотношения.

7.Требуется усиление ответственности работодателя за заключение гражданско-правовых договоров с этими группами лиц ввиду существования фактически трудовых отношений.

8. Главу 41 ТК РФ нужно дополнить следующим положением: «Ввиду того обстоятельства, что женщины составляют большинство работников в некоторых профессиях и в отдельных секторах, где широко применяется практика скрытых трудовых отношений, запрещается заключение с ними гражданско-правовых договоров в том случае, если отношения фактически трудовые».

9. В статью 15 ТК РФ следует внести изменение : « Признаками трудовых отношений являются- работа выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру работодателя; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу; обеспечивается периодической выплатой вознаграждения работнику; данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществляется оплата труда в натуральном выражении путем предоставления работнику пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признаются такие права, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; производится оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работ»

10.В трудовое законодательство РФ следует внести положение об • усилении ответственности ТНК за деятельность, которую они осуществляют на территории страны.

Необходимо ужесточение ответственности за нарушение трудовых прав работников. Подобные новеллы могут реализоваться , на наш взгляд, в нескольких формах : 1) внесением изменений в статьи 20, 22; в Раздел 2,Главы 58, 62 ТК РФ; 2) изложением в новой редакции ст.1 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-Ф3"0 профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

В статью 20 ТК РФ нужно внести следующее дополнение-транснациональная корпорация »выступая в качестве работодателя, является особым субъектом трудовых отношений, чей статус определяется не только трудовым законодательством ,но и международными актами».

Статью 419 ТК РФ необходимо дополнить посредством внесения в нее следующего положения- « ТНК несет ответственность за соблюдение, международных актов, трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения, трудового договора».

Нужно ввести статью «Организация социального партнерства в условиях функционирования межгосударственных финансово- промышленных групп, транснациональных корпораций, предприятий с иностранной долей капитала: «Социальное партнерство по регулированию социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, предприятиях с иностранной долей капитала обеспечивается и строится на основе межгосударственных и межправительственных соглашений и законодательства РФ. Участниками переговоров и заключения соглашений являются высший или уполномоченный ими исполнительный орган корпорации и профсоюз».Необходимо включение ее в Раздел 2 ТК РФ.

Подобный подход позволит укрепить позиции профсоюзных органов, поскольку дополнительные гарантии будут содержаться и в международных договорах. Правовой статус корпорации требует и выделение в качестве представителя стороны в социальном партнерстве исполнительного органа корпорации и соответствующего профсоюза.

11. Требуется изменение содержания Главы 6 ТК РФ посредством включения в процесс коллективных переговоров нового субъекта-руководящего органа ТНК.

В главу 58 ТК РФ предлагается внести ряд изменений, связанных с деятельностью ТНК.

Статью 370 ТК изложить следующим образом : «Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением органами ТНК трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения, трудового договора».

В статью 419 ТК предлагается внести положение об ответственности представителей ТНК за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

12. Статью 1 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» нужно изложить в следующей редакции: «Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами, а также ТНК».

13.Предлагается отказаться от дальнейшей либерализации законодательства о труде мигрантов.

В этой связи, на наш взгляд, оптимальным является опыт Китая, где существенно ограничено право на передвижение граждан, исходя из экономической детерминированности правовой надстройки.

Предлагается ввести систему прописки( по аналогии с советскими актами по данной проблеме)в крупных городах РФ( свыше 1 миллиона жителей), правила которой необходимо закрепить в особом нормативном акте, где следует указать, что граждане, прибывшие на временное проживание из одной местности в другую на срок свыше полутора месяцев, прописываются временно, а прибывшие на срок до полутора месяцев, регистрируются в установленном порядке.

Граждане, изменяющие место жительства, а также выбывающие в другую местность на временное проживание на срок свыше полутора месяцев, кроме выбывающих в командировки, на каникулы, на дачу, на отдых или лечение, обязаны выписаться перед выбытием. Кроме того, граждане, не имеющие в паспортах или других предусмотренных документах отметок о выписке, не должны подлежать прописке.

Прописка и выписка граждан в городах, а также в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, в которых имеются органы внутренних дел, а также в населенных пунктах, расположенных в пограничной зоне, должны производится органами внутренних дел.

Данное положение следует рассматривать с позиции ужесточения ответственности работодателя за трудоустройство незаконных мигрантов в аспекте статьи 419 ТК РФ.

Расширение социальной защиты

1 .Применительно к охране труда рекомендации должны состоять в следующем :1) в нормативном закреплении методов эргономики в качестве ответа на необходимость улучшения положения работников в области охраны труда в новых условиях» ;2) в усилении мер охраны труда в угольной промышленности; 3)в устранении дискриминации по признаку пола, возраста и инвалидности.

В области регулирования заработной платы новеллы должны быть связаны с дальнейшим совершенствованием законодательства об устранении дискриминации по признаку пола, возраста, а также оплаты сверхурочной работы.

Содействие социальному диалогу

1 .Представляется целесообразным рекомендовать российским законодателям внести изменения в трудовое законодательство руководствуясь необходимостью эффективной реализации принципа права на объединение и на ведение коллективных переговоров.

2. Новые нормативные акты должны быть приняты, на наш взгляд, в четырех измерениях социального диалога - реализации принципа трипартизма; устранения случаев заключения атипичных договоров ; профилактика насилия в процессе трудовой деятельности, а также со стороны третьих лиц.

3. Представляется целесообразным создать Экономический и Социальный Совет, который будет обладает консультативными функциями в сфере разработки экономической и социальной политики, а также в области преодоления конфликтов на отраслевом или национальном уровне между социальными партнерами, реализации, продвижения и развития социального диалога и социальной солидарности .

4.Возможно принятие особого нормативного акта, определяющего роль и значение социального партнерства в современных условиях, либо внесения изменений в Раздел 2 ТК РФ , в частности, с указанием в нем, что основной целю социального партнерства является устранение причин и условий атипичной занятости. Необходимо отметить и постоянно повышающуюся роль и значение социального диалога в решении проблемы насилия со стороны третьих лиц и преследований, связанных с работой, что требует осуществления практических мер , со стороны работодателей, работников и их представителей ( профсоюзов) по сокращению, предотвращению и смягчению ее воздействия на трудовые отношения.

5. Достижение стратегических целей - полной занятости и социальной сплоченности — зависит, в значительной степени, от мер, принятых социальными партнерами на всех уровнях. Поэтому , на наш взгляд, представляется целесообразным внести изменения в два нормативных акта — Трудовой кодекс РФ и Закон « О занятости населения в РФ» , указав, что социальное партнерство должно быть направлено на обеспечение занятости населения в РФ.

Приоритетным направлением должна стать законотворческая работа по своевременному предвидению и нейтрализации неизбежных негативных моментов, возникающих в процессе глобализации, в чем и заключается одна из основных функций науки трудового права.

## Список литературы диссертационного исследования доктор юридических наук Морозов, Павел Евгеньевич, 2012 год

1. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

2. Всеобщая декларация прав человека (10 декабря 1948 г.) // Международное публичное право: сборник документов. М.: БЕК, 1996. Т. 1.570 с.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 год URL:http://www.memo.ru/prawo/fund/pakt66s.htm (дата обращения: 8.03.11)

4. Международный пакт о гражданских и политических правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 rofla.URL:http://www.un.org/ru/documents/declconv/conventions/pactpol.sht " ml( дата обращения 8.03.11)

5. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций. Принята 8 сентября 2000 г. резолюцией 55/2 на 8-м пленарном заседании 55-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде от 1932 года. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

7. Конвенция МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы от 1950 года. . Доступ из базы данных МОТ ILOLEX

8. Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюз и на ведение коллективных переговоров от 1949 года. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

9. Конвенция МОТ №105 об упразднении принудительного труда от 1957 года. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

10. Ю.Конвенция MOT № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 1958 года . Доступ из базы данных MOT ILOLEX

11. Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 1951 года. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

12. Конвенция МОТ № 138 о минимальном возрасте для приема на работу от 1973 года. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

13. Конвенция МОТ № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда от 1999года. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

14. Конвенция МОТ № 1 от 1919 года о рабочем времени в промышленности. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

15. Конвенция № 2 от 1919 года о безработице. Доступ из базы данных МОТ ILOLEX.

16. Конвенция МОТ № 3 от 1919 года об охране материнства. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

17. Конвенция МОТ № 4 от 1919 года о труде женщин в ночное время . Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

18. Конвенция МОТ № 5 от 1919 года о минимальном возрасте для приема на работу в промышленности. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

19. Конвенция МОТ № 6 от 1919 года о ночном труде подростков в промышленности . Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

20. Конвенция МОТ № 7 от 1920 года о минимальном возрасте для работы в море. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

21. Конвенция МОТ № 8 от 1920 года о пособиях по безработице в случае кораблекрушения . Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

22. Конвенция МОТ № 9 от 1920 года о трудоустройстве моряков . Доступ из базы данных MOT ILOLEX. .23 .Конвенция МОТ № 10 от 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве . Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

23. Конвенция МОТ № 11 от 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

24. Конвенция МОТ № 12 от 1921 года о возмещении при несчастных случаях в сельском хозяйстве . Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

25. Конвенция МОТ № 13 от 1921 года о свинцовых белилах в малярном деле . Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

26. Конвенция МОТ № 14 от 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

27. Конвенция МОТ № 15 от 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ

28. Конвенция МОТ № 16 от 1925 года о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

29. Конвенция МОТ № 152 от 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы) . Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

30. Конвенция МОТ № 153 от 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

31. Конвенция МОТ № 154 от 1981 года о коллективных переговорах. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

32. Конвенция МОТ № 155 от 1981 года о безопасности и гигиене труда. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

33. Конвенция МОТ № 156 от 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

34. Конвенция МОТ № 157 от 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

35. Конвенция МОТ № 158 от 1982 года о прекращении трудовых отношений. Доступ из базы данных МОТ 1ЬОЬЕХ.

36. Конвенция MOT № 159 от 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

37. Конвенция МОТ № 160 от 1985 года о статистике труда. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

38. Конвенция МОТ № 161 от 1985 года о службах гигиены труда. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

39. Конвенция МОТ № 162 от 1986 года об асбесте. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

40. Конвенция МОТ № 169 от 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

41. Конвенция МОТ № 170 от 1990 года о химических веществах. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

42. Конвенция МОТ № 181 от 1997 года о частных агентствах занятости. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

43. Конвенция МОТ № 184 от 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве. Доступ из базы данных MOT ILOLEX

44. Конвенция МОТ № 185 от 2003 года об удостоверениях личности моряков. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

45. Конвенция МОТ от 2006 года о труде в морском судоходстве. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

46. Конвенция МОТ № 187 от 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

47. Конвенция МОТ № 188 от 2007 года о труде в рыболовном секторе. Доступ из базы данных MOT ILOLEX.

48. Декларация МОТ от 1977 г. о многонациональных корпорациях и социальной политике (ред.2000 г,).

49. Регламент Административного совета. МБТ. Женева, 2000

50. Правила относительно полномочий, функций и процедуры региональных конференций, созываемых Международной организацией труда. МБТ. -Женева, 1966.Социальные права человека. Документы и материалы Совета Европы. 4.1. М.,1996.

51. Трудовое законодательство зарубежных стран

52. Fair Work (Transitional Provisions and Consequential Amendments) Act 2009 (No. 55, 2009). Act online, ComLaw, Attorney-General's Department, Australia (PDF) (consulted on 2009-12-14)

53. Fair Work (State Referral and Consequential and Other Amendments) Act 2009 (No. 54, 2009). Act on-line, ComLaw, Attorney-General's Department, Australia (PDF)(consulted on 2010-02-23)

54. Loi no 8856 du 7 février 2002 portant ratification de la Convention no 154 de l'OIT sur la négociation collective, 1980. Fletorja Zyrtare, 2002-02-21, no 4, pp. 73-76

55. Arrêté n° 740 du 6 novembre 2003 sur l'organisation des élections de représentativité des organisations d'employeurs. Fletorja zyrtare, 2003-11-18, n° 94, pp. 4148-4150

56. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года NHO-124 Издающий орган: Парламент Номер документа:НО-124 Дата принятия документа: 14/12/2004 Дата последней редакции: 16/06/2008 Источник информации:Эмитенты НПА

57. EPZ Workers Association and Industrial Relations Act, 2004 (No. 23 of 2004). Authentic English text, 2004-09-04, S.R.O. No.-268/Law/2004

58. Декрет Президента Республики Беларусь от 9 марта 2005 г. № 3 "О некоторых мерах по противодействию торговле людьми" (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 40, 1/6

59. Labour Code consolidation. D'rzhaven Vestnik, 1986-04-01, Nos. 26-27, pp. l-32Unofficial English translation (as amended up to June 2004), 2004, 66 p.Labour Code (consolidation of 1996), 1996, Sofita Inter, Sofia, Bulgaria, 104 P

60. Regulations of 2003 on the organization and activities of the National Institute for Conciliation and Arbitration. D'rzhaven Vestnik, 2003-04-16, No. 35, pp. 65-68

61. Statutory Instruments 2010 No. 93Terms And Conditions Of Employment

62. The Agency Workers Regulations 2010.URL: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/signature/made( дата обращения 12.11.11)

63. SI 2000/1551 The Part-time workers.

64. EqualityAct2010.URLhttp://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/

65. Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations, 2003 (Statutory Instrument No. 3319). Statutory Instrument No. 3319 of 2003, HMSO, UK, 59 p.

66. The Employment Zones (Amendment) Regulations 2006 (S.I. No. 1000). Regulation on-line, Office of Public Sector Information, United Kingdom (consulted on 2006-06-27

67. The Employment Zones (Amendment) Regulations 2007 (S.I. 2007 No. 924). Regulation on-line, Office of Public Sector Information, United Kingdom (consulted on 2007-04-04

68. Employment Act 2008 (c.24). Act on-line, Office of Public Sector Information, United Kingdom (consulted on 2009-01-29)

69. The Employment Relations Act 1999 (Blacklists) Regulations 2010 (S.I. 2010/493). Regulations on-line, Office of Public Sector Information (OPSI),United Kingdom (consulted on 2010-03-05)

70. Act No. 20/2003 to harmonize the Labour Code with the "acquis communautaire". Magyar Közlöny, 2003-04-16, No. 38, pp. 2708-2725

71. Job-AQTIV Law (Law to reform Labour Market Instruments). (Job-AQTIV-Gesetz) Bundesgesetzblatt, 2001-12-14, Part. I, no. 66, pp. 34433464

72. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsvertrange, 2000, BGBL IS 538

73. Decree on the means to introduce unemployed in the labor force and on the administration of their basic security scheme in 2005. Bundesgesetzblatt, Bundesanzeiger Verlag, Bonn, Germany, pp. 3645-3656 (consulted on 2007-09

74. Fifth law to amend the third book of the Social Code and other laws. Bundesgesetzblatt, Bundesanzeiger Verlag, Bonn, Germany, pp. 3676-3678 (consulted on 2007-11-23)

75. Law on the encouragement of year-round occupation. Bundesgesetzblatt, Bundesanzeiger Verlag, Bonn, Germany, pp. 926-934 (consulted on 2007-11-24)

76. Act on part-time and temporary work. Bundesgesetzblatt, Part I, 2000-12-28, No. 59, pp. 1966-1970

77. Act on part-time and temporary work (. Bundesgesetzblatt, Part I, 2000-12-28, No. 59, pp. 1966-1970

78. Wet Flexibilitaeit en Zekerheid,1999 http://www.eurofound.europa.eu/

79. Law of 19 February 2000 containing rules concerning the right to flexibility in working time (Wet aanpassing arbeidsduur). Staatsblad, 2000-03-21, No. 114, pp. 1-3

80. Loi no 2956 du 6 novembre 2001 concernant la restructuration de l'OAED et autres dispositions. Ephimeris tis Kivernisseos, Partie A, 2001-11-06, no 258, pp. 3561-3582

81. Décret n°2008-0023/PR/MESN du 20 janvier 2008 portant conditions d'organisation et de fonctionnement du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Journal officiel, 2008-01-31, n° 2

82. Estatuto de los Trabajadores de la Ley 12/2001 (B.O.E. de 10 de Julio Boletín Oficial del Estado, 2001-07-10, núm. 164, págs. 24890-24902 Ley núm. 12/2001, Derecho.com, España (consulted on 2004-11-01)

83. Estatuto de los trabajadores. 1994, 48 págs.Texto integrado, en su tenor enmendado por la ley num. 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

84. Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. Boletín Oficial del Estado, 2000-12-30, núm. 313, págs. 4663146723 Boletín Oficial del Estado, 2001-06-29, núm. 155, pág. 23176

85. Legge 14 febbraio 2003, n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro"pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 Febbraio 2003

86. Décret du 29 novembre 2002 portant modification du décret ministériel du 22 juin 1935 établissant les modalités de repos hebdomadaire. Gazzetta Ufficiale, 2002-12-19, n° 297, p. 2

87. Décret législatif n° 66 du 8 avril 2003 portant exécution de la Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Gazzetta Ufficiale, 2003-04-14, n° 61/L, pp. 68 82.

88. Décret législatif n° 213 du 19 juillet 2004 portant modifications et additions au décret législatif n° 66 du 8 avril 2003, en matière des sanctions en cas de violation de l'horaire de travail.Gazzetta Ufficiale, 2004-08-17, n° 192, pp. 4-5

89. Market Management (Decree No. 10 of 2000, Ministry of Labour and Social Security). Unofficial English Translation, Novexcn.com,4 p

90. Labour Code of 4 June 2002. English translation, Seimas of the Republic of Lithuania, Legal Acts, Lithuania, 79 p. (consulted on 2007-09-24)

91. Трудовой кодекс Республики Молдова .Опубликован : 29.07.2003 в Monitorul Oficial Nr. 159-162 статья № : 648

92. Ley núm. 103/99, de 26 de julio, que define el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial y establece incentivos para su dinamización. Diário da República, 1999-07-26, núm. 172, págs. 4660-4663.

93. Loi n° 58 du 28 février 2003 modifiant et complétant la loi n° 109 du 2 juillet 1997 sur l'organisation et le fonctionnement du Conseil économique etsocial. Lege, Parlamentul României, Roumanie (consulted on 2004-09-30)

94. Policy, SerbiaEnglish translation, Vojvodina Investment Promotion, Zmaj Jovina 4/1, 21000 Novi Sad, Serbia (PDF) (consulted on 2010-04-12)Law in Serb, Lexadin, Netherlands (PDF) (consulted on 2010-04-12)

95. Sex Discrimination Guidelines and National Origin Discrimination Guidelines Rule (29 CFR Parts 1604 and 1606). Federal Register, 1999-10-29, Vol. 64, No. 209, pp. 58333-58334, ISSN: 0097-6326

96. Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (H.R. 493). Act on-line, Equal Rights Trust, United Kingdom, 42 p. (consulted on 2008-06-05)Act on-line, Library of Congress, Thomas (consulted on 2008-06-05)

97. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 ГОДА Издающий орган:ПАРЛАМЕНТ Дата принятия документа:21/12/1995 Дата последней редакции:22/12/2010 Источник информации :ЮИС "ПРАВО" (Авиаброк Консауд — Узбекистан)

98. Кодекс законів про працю України { Затверджується Законом N 322-VIII322а-08 ) від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375

99. Public Employment Services Act (No. 1295 of 2002). Finlands Författningssamling, 2002-12-31, No. 1295, pp. 5353-5381, ISSN: 0787-3182

100. Code du travail, 2008. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do

101. ЛИТЕРАТУРА Научная и учебная литература российских авторов

102. Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. М. Международные . отношения, 1982.272с

103. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М.: Международные отношения, 1970. 183 с.

104. Бекяшев Д.К. Международное трудовое право. Учебное пособие.М.: Велби, Проспект.2008.336с

105. Гейхман В.Л. ДмитриеваИ.К.Трудовое право. М.:ЮрайтИздат 2011.520с

106. Герасимова Е.С., Крылова О.С. и др. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав / Под редакцией Е.С.Герасимовой, О.С.Крыловой. М.: AHO "Центр социально-трудовых прав"; СПб.; ЛЕМА, 2012.248 с.

107. Гусов К.Н. Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). -М.: «Манускрипт», 1992

108. Гусов К.Н., Толкунова В.Н.Трудовое право России. М.: Проспект, 2006.492 с.

109. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М.: Издательство: Проспект, 2012. 588 с.

110. Гусов К.Н. Международная организация труда // Глобалистика: международный междисциплинарный энциклопедический словарь / гл. ред. и сост.: И.И. Мазур, А.Н.Чумаков. М.: Елима; СПб.: Питер; Нью-Йорк, 2006. 1159 е.

111. Гусов К.Н., Калугин В.Н., Кантария Е.А. и др. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / отв. ред. К.Д. Крылов. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 286 с.

112. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М. Изд-во «Наука». 1964.343 с.

113. Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. М.: Волтерс Клувер, 2009. 304 с.

114. Киселев И.Я. Международный труд: практическое пособие. М.: Юристъ, 1997. 232 с.

115. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.

116. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. M.: ТК Велби -Проспект, 2005. 360 с.

117. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда: учебник. М.: Эксмо, 2005. 607 с. (Российское юридическое образование).

118. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие. М.: НОРМА-ИНФРА М, 2001. 384 с.

119. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М.: Наука, 1989. 188 с.

120. Киселев И.Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнения (обзор зарубежного опыта). М.: Институт труда Мин. труда и соц. развития, 1997. 102 с.

121. Киселев И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М.: Наука, 1978. 240 с.

122. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: Интел-Синтез, 2003. 160 с.

123. Киселев И.Я., Лушников A.M. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / под ред. М.В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Эксмо, 2008. 608с.

124. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудоправового компаративизма). Книга 1. М.: Статут, 2007. 301 с.

125. Лушникова М.В., Лушников A.M. Международное трудовое правой международное право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие. Ярославль, ЯрГУ, 2010. 248 с.

126. Лушникова М.В., Лушников А.М.Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения : введение в курс : учебное пособие. М. :Юрлитинформ.2011. 234с.

127. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2003. 448 с.

128. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., пераб и доп. М.: Статут, 2009. 880 с.

129. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.

130. Лушников A.M., Лушникова М.В., Тарусина H.H. Тендерное равенство в семье и труде: заметки юристов: монография. М.: ТК Вэлби, Изд-во Проспект, 2006. 288 с.

131. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.

132. Лушников A.M., Лушникова М.В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие. Ярославль. ЯрГУ, 2010. 248 с.

133. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании: (монография). М.: Волтерс Клувер, 2009. 232 с.

134. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М.: ТК Вэлби, Изд-во Проспект, 2007. 256 с

135. Маврин С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1989,139с.

136. Маврин С.П.:Современные проблемы общей части российского трудового права. Учебное пособие Санкт-Петербург. 1993. 110с.

137. Маврин С. П, Хохлов Е. Б, М. В. Филиппова М. В. Трудовое право России: учебник Издат.Дом С.-Петерб. Гос. Унив-та, изд-во юридического факультета, 2005. 447с.

138. Мачульская Е. Е. Управление предприятием и трудовое право: опыт США. М., 1996.

139. Черняева Д.В. Международные стандарты труда: (междунар. публ. трудовое право): учеб. пособие для высш. проф. образования по направлению и специальности "Юриспруденция".М.: ИздательКноРус. 229 с.

140. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовые право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2011. 287 с.

141. Шестерякова И.В. Коллизионные нормы и международные трудовые отношения/ Под ред. Н.И.Матузова. Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2007 .170с.

142. Шестерякова И.В. Международно-правовое регулирование труда/ под ред. Н.П. Антипова. Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2004 . 250с.

143. Шестерякова И.В. Международное трудовое право: учебно-методическое пособие. Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2007. 112с.1. Статьи российских ученых

144. Горохов Б.А., Маврин С.П. Российское трудовое законодательство и международное трудовое право // Правоведение. № 6. 2004

145. Лушников А.М."Новый курс" Франклина Д. Рузвельта и развитие учения о трудовых правах человека // Lex Russica. Научные труды МГЮА. № 4. 2004 .

146. Лушников A.M., Лушникова М.В Аннулирование трудового договора: проблемы и противоречия // Трудовое право. № 3 Интел-Синтез 2005 .

147. Лушников А.М.Генезис международного трудового права // Актуальные проблемы современного международного права.Материалы межвузовской научно-практической конференции, Москва, 17 апреля 2006.

148. Лушников А.М.Генезис международного трудового права // Актуальные проблемы современного международного права.Материалы межвузовской научно-практической конференции, Москва, 17 апреля 2006.

149. Лушников A.M., Лушникова М.В.Жизнь и научное наследие Игоря Яковлевича Киселева (1932-2005) // Правоведение. № 3. 2006 .

150. Лушников А.М.Защита персональных данных работника: сравнительно-правовой комментарий гл. 14 ТК РФ // Трудовое право. № 10(116) 2009 г

151. Лушников А.М.Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Проблемы защиты субъективных гражданских прав. Сборник научных трудов. Вып. 3.2002 .

152. Лушников A.M. К вопросу о ценностных приоритетах в содержании трудовых прав // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. Вып. 1 (1) : 2008

153. Лютов Н. Л. Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством // Трудовое право. 2009.- №1.

154. Маврин С.П. О роли метода правового регулирования в структурировании и развитии позитивного права // Правоведение. № 1 2003.

155. Маврин С.П. Российская правовая система и решения Европейского Суда по правам человека: соотношение и параметры сопряжения // Академический юридический журнал. № 3 (45).2011 .

156. Маврин С.П. Современные проблемы реализации норм трудового права // Философская и правовая мысль. Альманах. Вып. 6. 2003 .

157. Маврин С.П. Общая концепция российского трудового права // Государство и право на рубеже веков (материалы Всероссийской конференции). Экологическое и природоресурсное право. Трудовое право. Предпринимательское право.2003 .

158. Мачульская, Е. Е.Влияние глобализации на трудовое право и право социального обеспечения //Российский ежегодник трудового права, 2008. №4

159. Мачульская Е.Е. Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г. и обязательства России по ее выполнению //Трудовое право в России и за рубежом.2011. № 3.

160. Мачульская, Е. Е.Европейская социальная хартия 1961 г. 50 лет в действии достижения и новые задачи //Трудовое право в России и за рубежом.2011. № 4.

161. Мачульская Е.Е. Проблемы толкования актов МОТ и СЕ. Материалы 7 Международной научно-практической конференции. Москва: Проспект, 2011

162. Шестерякова И.В. Раздел «Международно-правовое регулирование социального обеспечения»// Право социального обеспечения: учебно-методическое пособие/отв. ред. И.А.Шестеряков. Саратов, 2008 .

163. Шестерякова И.В. Формы выражения международных трудовых норм//Современное право. 2010. №5 .

164. Шестерякова И.В. Глобализация и международные трудовые нормы: этапы развития/ЛОрист-правовед. 2010. № 3 .

165. Шестерякова И.В. Пути гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС// Российский юридический журнал. 2010. №1 .

166. Шестерякова И.В. Право работников на достойный труд и его реализация в трудовом законодательстве Российской Федерации// Вестник Саратовской государственной академии права: ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права». 2009. № 6 .

167. П1естерякова И.В. К вопросу о международно-правовом регулировании труда работников-мигрантов// Российский юридический журнал. 2008. № 5(62).

168. Шестерякова И.В. Трудовое законодательство: новые стандарты качества// Право и государство: теории и практика. 2008. № 6 .

169. Шестерякова И.В. Трудовые нормы в эпоху глобализации: классификация и функции// Вестник Саратовской государственной академии права. 2008. № 1 .

170. Шестерякова И.В. Правовые нормы: проблемы унификации и гармонизации// Право и государство: теория и практика. 2008. № 4 .

171. Шестерякова И.В. К вопросу о нормах трудового права России и их функциях// Вестник российской правовой академии. 2008. № 1 (0,3 п.л.).

172. Шестерякова И.В. Международные нормы и законодательство РФ о коренных малочисленных народах// Труды Института государства и права РАН. 2008. № 1.

173. Шестерякова И.В. Ответственность международных организаций в сфере международно-правового регулирования труда: некоторые теоретические аспекты// Труды Института государства и права РАН. 2007. № 1.М., 2007

174. Научная и учебная литература зарубежных авторов

175. Abensour Miguel .Democracy against the state: Marx and the Machiavellian moment.Polity, 02.02.201 l,200p

176. Alston Philip. Labour Rights As Human Rights. Oxford University Press: May 2005, 262 p.

177. Arrigo G., Giuseppe Casale, International Labour Office. Glossary of labour law and industrial relations (with special reference to the European Union).International Labour Organization, 2005 ,277 p.

178. Aulette Judy Root,Judith Wittner, Kristin Blakely Gendered Worlds Oxford University Press: Sep 2008, 544 p.

179. Austin John; Robert Campbell Robert Lectures on jurisprudence or the philosophy of positive law. Clark (N.J.) : The lawbook exchange, 2004, 2 Vols, xxiii, 507; xiii, 509-1132 pp.

180. Ayusawa Iwao Frederick.International Labor Legislation (91, Nos. 1-2).General Books LLC, 2010 , 132 p.

181. Barak-Erez Daphne; Eyal Benvenisti. The welfare state, globalization and international law. Berlin u.a. : Springer, 2004, 448 p

182. Bentham Jeremy, "Critique of the Doctrine of Inalienable, Natural Rights", in Anarchical Fallacies, vol. 2 of Bowring (ed.), Works, 1843, 500 p.

183. Betten Lammy.International labour law: selected issues. Kluwer, 10.05.1993, 467p

184. Bentham Jeremy, "Offences Against One's Self: Paederasty", c. 1785, free audiobook from LibriVox.

185. Bercusson B. Cynthia Estlund Regulating labour in the wake of globalisation : new challenges, new institutions /Publisher: Oxford ; Portland, Or. : Hart Pub., 2008, 281 p.

186. Bhagvaty, " In defense of globalization ",Oxford University Press, 2004,344 P

187. Blanpain Roger, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs, Michael J. Zimmer The Global WorkplaceInternational and Comparative Employment Law Cases and Materials. . Oxford University Press: (March 2007, 647 p.

188. Blanpain Roger ; Michele Colucci The globalization of labour standards : the soft law track : Global Compact, ILO Principles, NAFTA Agreement, OECD Guidelines . The Hague u.a. Kluwer Law Internat. 2004, 168 p.

189. Blanpain R, European Labour Law 11th revised edition May 2008Publisher: Wolters Kluwer Law & Business , 860p

190. Blanpain R., Luis Aparicio Valdez Modernisation of labour law and industrial relations in a comparative perspective. Kluwer Law International, 2009, 473 p.

191. Boaventura de Sousa Santos, Toward a New Legal Common Sense Law, Globalization, and Emancipation 2nd Edition Boaventura de Sousa Santos, University of Wisconsin, Madison Publication date:September 2002, 565 p.

192. Brown, Nardin, International Relations in Political Thought Texts from the Ancient Greeks to the First World War Edited by: Chris Brown, London School of Economics and Political Science Edited by: Terry Nardin, National University of Singapore ,630p.

193. Cihon, Castagnera, Labor and Employment law, Boston, Mass. : PWS-Kent Pub. Co., 1988(OCoLC)742648401, 666 p.

194. Conaghan Joanne ,Richard Michael Fischl, Karl Klare .Labour Law in an Era of Globalization Oxford University Press,2004, 592 p.

195. Conaghan Joanne, Kerry Rittich. Labour Law, Work, and Family Oxford University Press:Dec 2005,376 p.

196. Cooney Sean Globalisation, labour law and international institutions : rethinking the ILO Thesis/dissertation Publisher: Columbia University, 1999, 112 p.

197. Cox R" Approaches to world order", Publisher: Cambridge University Press (April 26, 1996),", 572 p.

198. Craig John D. R., Heenan Blaikie LLP Globalization and the Future of Labour LawEdited by: S. Michael Lynk, University of Western Ontario ISBN: 9780521854900 Publication date: April 2006, 520 p.

199. Dasgupta Biplab.Globalisation: India's adjustment experience .SAGE, 2005,: 282 p.

200. Dauvergne Catherine. Making People Illegal .What Globalization Means for Migration and Law. Oxford University Press; Publication date: August 2009, 230 p.

201. Deardorff, " What might Globalization critics believe?" The World Economy, Wiley Blackwell, vol. 26(5), pages 639-658, 05.

202. Delmas-Marty Mireille .Towards a Truly Common Law Oxford University Press: June 2007, 268 p.

203. Epstein R.A. Forbidden grounds:The Case Against Employment

204. Discrimination Laws, Harvard University Press, 1992, 552p

205. Elliott K, Freeman. Can labor standards improve under globalization? Peterson Institute, 2003 ,179 p.

206. Garcia Ruben J.Marginal Workers: How Legal Fault Lines Divide Workers and Leave Them Without Protection.NYU Press, 2011

207. Gautney Heather.Democracy, states, and the struggle for global justice.Taylor & Francis, 06.03.2009.348 p.

208. Gereffi Gary , David Spener, Jennifer Bair.Free trade and uneven development: the North American apparel industry after NAFTA .Temple University Press, 12.08.2002 ,356p.

209. Gereffi Gary, International Institute for Labour Studies. The new offshoring of jobs and global development .International Labour Organization, 2006, 65 p.

210. Goldstein N. Globalization and free trade. Infobase Publishing, 2007, 406 p.

211. Graham Benjamin. Current Problems in Security Analysis (Two Volumes in One) Martino Fine Books, 2010, 162p.

212. Graham Benjamin .The Intelligent Forex Investor: World Currency and World Commodities.WWW.Bnpublishing.com, 26.09.2008 , 196 p.

213. Guthrie Doug.China and globalization: the social, economic and political transformation of Chinese society.Taylor & Francis, 2009,367 p.

214. Jenkins R, " Corporate codes of conduct: Self-Regulation in a Global Economy UNRISD, Geneva, 2001, 47 p.

215. Kaufmann Christine.Globalisation and labour rights: the conflict between core labour rights and international economic law.Hart, 2007 , 365 p.

216. Kirton John J.Global trade. Ashgate, 15.04.2009 , 542 p.

217. Leary Virginia A.International labour conventions and national law: the effectiveness of the automatic incorporation of treaties in national legal systems. BRILL, 1982 ,191 p.

218. Lynch David A Trade and globalization: an introduction to regional trade agreements. Rowman & Littlefield, 01.07.2010 ,329 p.

219. Michie Jonathan. The handbook of globalization.Edward Elgar Publishing, 2003 ,421 p.

220. Milward Bob. Globalisation?: internationalisation and monopoly capitalism : historical processes and capitalist dynamism .Edward Elgar Publishing, 2003 ,198 p.

221. Morris Gillian S. The future of labour law: liber amicorum Bob Hepple QC.Hart Publishing, 2004,320 p.

222. Neal Alan C. The changing face of European labour law and social policy. Kluwer Law International, 07.10.2004 , 169 p.

223. Rubin Neville , Evance Kalula, Bob Hepple. Code of international labour law: law, practice and jurisprudence, Том 2. Cambridge University Press, 30.06.2005, 2400 p

224. Scheuerman William E Frankfurt school perspectives on globalization, democracy, and the law. Routledge, 2008, 212 p

225. Servais Jean-Michel. International Labour Organization (Ilo). Kluwer Law International, 16.08.2011,136 p

226. Servais Jean-Michel, International labour law, Alphen aan den Rijin : Kluwer Law International; Frederick, MD : Sold and distributed in North, Central, and South America by Aspen Publishers,2009

227. Spriggs Kent. Representing plaintiffs in Title VII actions, Том 1. Wiley Law Publications, 1994,656 p

228. Standing Guy .Work after globalization: building occupational citizenship .Edward Elgar Publishing, 30.11.2009 , 366 p.

229. Standing Guy.Global labour flexibility: seeking distributive justice.Palgrave Macmillan, 17.08.1999 ,441 p.

230. Sullivan Rory .Valuing Corporate Responsibility: How Do Investors Really Use Corporate Responsibility Information?Greenleaf Publishing, 01.03.2011 , 200 p.

231. Tare Ineta. Labour Law in Latvia. Kluwer Law International, 13.07.2010, 11. Диссертации

232. Икрами 3. А. Правовые аспекты трудовой миграции в Российской Федерации и в Республике Таджикистан : дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 Москва, 2006, 160 с.

233. Кауров В. Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России сравнительное исследование. Дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 — Владивосток, 2001, 235 с

234. Козлов В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах. Дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 — Москва, 2007, 168 с

235. Кочкарова Э. Сравнительный анализ трудового договора по законодательству о труде Кыргызской Республики и США. Дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 —Бишкек, 2001, 142 с

236. Крылов К. Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда // Дисс. в форме научного доклада на соискание ученойстепени доктора юридических наук М, 2002. иКЬ:Ьир://1аш.еёи.ги/Ьоок/Ьоок.а5р?ЬоокЮ= 107444( дата обращения: 12.11.11)

237. Семешко А. И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России. Дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 — Пермь, 2009,217 с.

238. Черняева, Д. В. Трудовое правоотношение в странах англо-саксонской правовой семьи. Дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 — Москва, 2007,242 с.

239. Шестерякова И. В.Между народные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение, коллизии. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. 2011

240. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции. Дис. . канд. юрид. наук : 12.00.05 — Москва, 2009, 202 с.

241. Шумилов О. В. Международно-правовое регулирование трудовых и миграционных отношений в Содружестве Независимых Государств :проблемы теории и практики. Дис. . канд. юрид. наук : Москва, 2009, 189 с.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>